

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
BATIK DANAR HADI SURAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh :

IMAM MUCHLIS

B100110220

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2015

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca skripsi dengan judul :

**“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. BATIK DANAR HADI SURAKARTA”**

Yang disusun oleh:

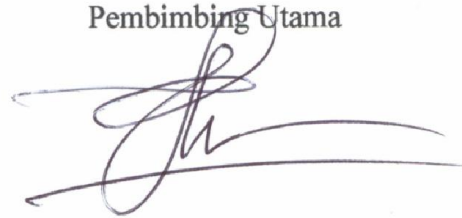
IMAM MUCHLIS

B 100110220

Penanda tangan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 20 Oktober 2015

Pembimbing Utama



(Lukman Hakim, S.E, M.Si)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. M. Triyono, SE, M.Si)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batik Danar Hadi Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan didalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Setelah melakukan kajian literatur dan penyusunan hipotesis, data yang dikumpulkan melalui instrumen kuesioner pada 100 karyawan PT. Batik Danar Hadi Surakarta yang diperoleh dari penggunaan teknik sampling acak. Pengujian data dan hipotesis dalam penelitian ini menggunakan serangkaian alat analisis. Analisis ini mencakup: uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f, dan analisis koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 40,544 - 0,106 X_1 - 0,640 X_2 + 0,041 X_3$, menunjukkan bahwa variabel stres kerja lingkungan (X_1), stres kerja organisasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja individu (X_3) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Batik Danar Hadi Surakarta. Melalui uji t juga menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian melalui uji f menunjukkan bahwa variabel stres kerja lingkungan, stres kerja organisasi dan stres kerja individu secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan $F_{hitung} = 9,317$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,226 menunjukkan bahwa 22,6% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja lingkungan, stres kerja organisasi dan stres kerja individu, sedangkan sisanya sebesar 77,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Kata kunci: stres kerja lingkungan, stres kerja organisasi, stres kerja individu, kinerja karyawan.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Dengan semakin pesatnya ilmu teknologi serta datangnya era bebas yang sekarang ini di dunia bisnis semakin dipengaruhi dengan persaingan yang cukup ketat dan banyak menimbulkan berbagai macam persoalan, salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar. Salah satu faktor yang tak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah faktor SDM. Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan dalam pencapaian kesuksesan.

Untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang memiliki motivasi yang kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi sudah mestinya memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana. Bawasannya sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa, dan karsa dimana-mana. Potensi tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam menjalankan setiap usaha perusahaan tidak akan terlepas dari berbagai masalah yang berkaitan dengan fungsi-fungsi kegiatan usahanya, baik itu masalah produksi, keuangan, sumber daya manusia, pemasaran maupun usahanya. Masalah diatas tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya, permasalahan diatas harus ditangani secara komprehensif, dengan cara menkoordinasikan antara fungsi-fungsi dalam satu kesatuan.

Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia merupakan satu hal yang dianggap penting dalam perusahaan. Salah satu permasalahan di organisasi adalah stres kerja. Faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja sumber daya manusianya baik adalah adanya stres kerja pada karyawan. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya (Robbins, 2001).

Menurut Robbins (2001:224) terdapat tiga sumber stres (*stressor*) yang mengancam individu dan dapat digolongkan kedalam: 1) stres lingkungan, yaitu adanya ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam organisasi tersebut, 2) Stres organisasi, yaitu tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pemimpin yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan, dan 3) Stres individual, yaitu mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren.

stres kerja dapat menimbulkan dampak positif maupun negatif, oleh karena itu yang harus dilakukan bukanlah menghilangkan seluruh stres tetapi membatasi dampak negatif dari stress kerja tersebut. Upaya untuk tidak menghilangkan stres adalah melalui manajemen stres (Greenberg dalam Cary, 1993).

Manajemen stres adalah teknik untuk mengontrol dan mengurangi stres. Manajemen stres merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan perubahan

dari stres yang berdampak negatif menjadi stres kerja yang berdampak positif bagi diri karyawan dan akhirnya akan menampilkan hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Batik Danar Hadi Surakarta”.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa masalah pokok yaitu sebagai berikut: Apakah ada pengaruh yang signifikan stres lingkungan, organisasi maupun individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Batik Danar Hadi Surakarta?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan secara umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batik Danar Hadi Surakarta.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Cartwright dan Cooper (1994) dalam Mangkunegara (2008:179) mengemukakan stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.

Menurut Robbins (2006) dalam mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan.

Ada beberapa sumber stres kerja (*stressor*), yang digolongkan sebagai berikut:

a . Stres kerja lingkungan

Adanya ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Dalam bekerja, karyawan tidak bisa lepas dari kondisi lingkungan kerja. Salah satu faktor munculnya *burnout* pada karyawan adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Ketidaksesuaian antar apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan adanya persaingan yang kurang sehat antara sesama rekan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja psikologis yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout* dalam diri karyawan.

b. Stres kerja organisasi

Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pemimpin yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Penyebab stres kerja juga bisa berasal dari kelompok. Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan di antara kelompok-kelompok karakteristik kelompok dapat menjadi stresor yang kuat bagi beberapa individu. Para ahli perilaku organisasi telah menganggap bahwa memperbaiki hubungan

yang baik diantara anggota suatu kelompok kerja merupakan faktor utama dari membina kehidupan individu yang baik. Dalam bahasa lain membina hubungan yang baik diantara kelompok kerja menyebabkan terhindarnya stres akibat kelompok kerja.

c. Stres kerja individual

Mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren.

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri pegawai maupun instansi. Pada diri pegawai, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Konsekuensi pada pegawai ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya (Rice, 1999 dalam Anies (2005:123).

Tetapi di sisi lain stres juga bersifat positif bagi individu dimana pegawai yang mampu mengatasi dan mengubah stres menjadi motivasi (dorongan) agar lebih maju dimana prestasi kerjanya meningkat, lebih cekatan dalam bekerja, lebih teliti, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan.

2. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari *job performance*, yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

(Anwar P. Mangkunegara: 2004). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veithzal Rivai:2004).

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka mengharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Beberapa pendekatan untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut Bernadin (1993) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

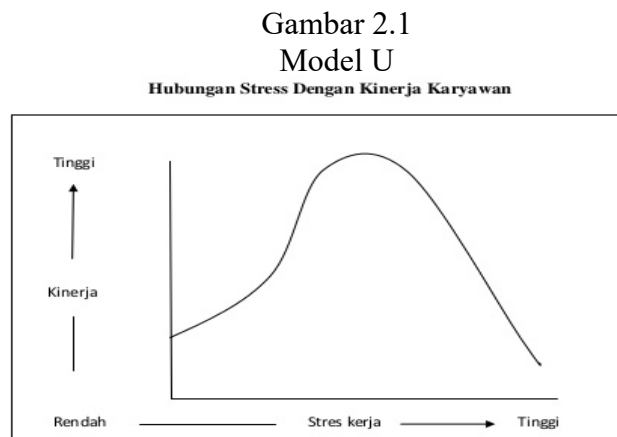
3. Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktifitas karyawan dan *output* yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi (Noe, 1994:234). Kinerja merupakan hasil akhir dari seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (As'adri 1995:46). Penilaian kinerja bertujuan sebagai suatu dasar perencanaan dan penelitian di bidang personalia khususnya untuk penyempurnaan program dan mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dengan bawahan. Terkait dengan kinerja, stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Robbins, 1996:228, Davis. K, 1996:201).

Stres kerja sendiri dapat memberi manfaat positif, sebagai bentuk motivasi terhadap karyawan, tetapi juga dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dapat di asumsikan secara sederhana bahwa stres kerja dapat mendorong ataupun kendala dalam pekerjaan, tergantung penegelolaan tingkat stres yang dialami karyawan.

Beberapa riset dan penelitian yang mempelajari tentang hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan yang disajikan dalam model stres-prestasi kerja

(hubungan U-terbalik). Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dengan kinerja (rendah-tinggi). Pola ini dimaksudkan bahwa, jika tingkat stres sangat rendah atau bahkan tidak ada sama sekali berarti bahwa tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja karyawan cenderung akan mengalami penurunan. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung meningkat, karena stres kerja dapat membantu karyawan mendapat motivasi kerja yang lebih baik. Akhirnya stres kerja mencapai titik stabil yang kira-kira disesuaikan dengan kemampuan, dan kinerja karyawan. Model U terbalik dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini



Sumber : (Robbins, 1996:228-229)

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berkarakter probablistik menggunakan analisis regresi berganda. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah regresi linier berganda dengan serangkaian uji instrumen dan uji asumsi klasik.

2. Populasi dan Sempel

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Batik Danar Hadi Surakarta yang berjumlah 877 karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *random sampling* dan mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 877 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87).

3. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data dari penyebaran kuesioner yang bersumber pada responden yang berjumlah 100 karyawan PT. Batik Danar Hadi Surakarta. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku-buku, literatur, artikel, jurnal, serta situs di internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan instrumen kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan model Skala Likert.

5. Variabel penelitian

Valriabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Stres kerja lingkungan (X1)
- b. Stres kerja organisasi (X2)
- c. Stres kerja individu (X3)
- d. Kinerja karyawan (Y)

6. Definisi Oprasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan pandangan mengenai pengertian atau istilah yang digunakan dalam penelitian.

7. Metode Analisis Data

Instrumen Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolonieritas, Heterokedastisitas, Autokorelasi), dan Uji Hipotesis (Regresi Linier Berganda, Koefesien Determinasi, Uji f, Uji t).

D. HASIL PENELITIAN

1. Uji Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieiritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 19 diperoleh hasil seperti tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	40.544	2.158		18.785	.000		
	Lingkungan	-.106	.213	-.077	-.496	.621	.335	2.986
	Organisasi	-.640	.123	-.467	-5.180	.000	.991	1.009
	Individu	.041	.224	.028	.183	.855	.336	2.978

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2015.

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 40,544 - 0,106 X_1 - 0,640 X_2 + 0,041 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

b = Koefisien regresi

X₁ = Stres kerja lingkungan

X₂ = Stres kerja organisasi

X₃ = Stres kerja individu

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta untuk persamaan regresi adalah 40,544 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa tanpa adanya stres kerja lingkungan, stres kerja organisasi dan stres kerja individu, maka kinerja karyawan PT. Batik Danar Hadi Surakarta akan mengalami peningkatan.
- b. Variabel stres kerja lingkungan dan stres kerja organisasi mempunyai arah koefisien yang bertanda negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja individual mempunyai arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan.
- c. Koefisien stres kerja lingkungan memberikan nilai sebesar - 0,106 yang berarti bahwa pada PT. Batik Danar Hadi Surakarta terjadi stres kerja lingkungan memiliki pengaruh negatif yang dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.
- d. Koefisien stres kerja organisasi memberikan nilai sebesar - 0,640 yang berarti bahwa pada PT. Batik Danar Hadi Surakarta terjadi stres kerja organisasi memiliki pengaruh negatif yang dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.

- e. Koefisien stres kerja individu memberikan nilai sebesar 0,041 yang berarti bahwa stres kerja individu tidak terjadi pada PT. Batik Danar Hadi Surakarta, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 ^a	.226	.201	1.75332

a. Predictors: (Constant), Individu, Organisasi, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2015.

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,226. Hal ini berarti 22,6% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja lingkungan, stres kerja organisasi dan stres kerja individu, sedangkan sisanya sebesar 77,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

3. Uji t

Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi, jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,10 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikan hasil hitung lebih besar dari 0,10 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.14
Hasil Uji t

Variabel bebas	T _{hitung}	Sig.t
Stres kerja lingkungan (X ₁)	- 0,496	0,621
Stres kerja organisasi (X ₂)	- 5,180	0,000
Stres kerja individu (X ₃)	0,183	0.885

Sumber: Data Primer Diolah, 2015.

a. Uji Hipotesis 1 (H₁)

Perumusan hipotesis

H₀ : B₁ = 0, tidak ada pengaruh signifikan positif antara stres kerja lingkungan dengan kinerja karyawan.

H_a: B₁ > 0, terdapat pengaruh signifikan positif antara stres kerja lingkungan dengan kinerja karyawan.

Dari hasil regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar - 0,496 dengan nilai signifikansi 0,621. Nilai signifikansi diatas 0,05 menunjukkan bahwa variabel antara stres kerja lingkungan tidak memiliki pengaruh signifikan positif melainkan memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_a dan menerima H₀.

b. Uji Hipotesis (H₂)

Perumusan hipotesis

H₀ : B₁ = 0, tidak ada pengaruh signifikan positif antara stres kerja organisasi dengan kinerja karyawan.

H_a : B₁ > 0, terdapat pengaruh signifikan positif antara stres kerja organisasi dengan kinerja karyawan.

Dari hasil regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar - 5,180 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa variabel

antara stres kerja organisasi memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a .

c. Uji Hipotesis (H_3)

Perumusan hipotesis

$H_0 : B_1 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan positif antara stres kerja individu dengan kinerja karyawan.

$H_a : B_1 > 0$, terdapat pengaruh signifikan positif antara stres kerja individu kinerja karyawan.

Dari hasil regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,183 dengan nilai signifikansi 0,855. Nilai signifikansi diatas 0,05 menunjukkan bahwa variabel antara stres kerja individu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_a dan menerima H_0 .

4. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.925	3	28.642	9.317	.000 ^a
	Residual	295.115	96	3.074		
	Total	381.040	99			

a. Predictors: (Constant), Individu, Organisasi, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2015..

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 9,317$ dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama variabel stres kerja lingkungan, stres kerja organisasi, stres kerja individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batik Danar Hadi Surakarta diketahui bahwa pengujian asumsi klasik tidak ada masalah multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas, yang berarti bahwa data dalam penelitian ini tidak bias.

1. Stres Kerja Lingkungan

Dari hasil uji dan analisis secara parsial menunjukkan bahwa, variabel stres kerja lingkungan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, ini artinya adalah terdapat stres kerja yang berkaitan dengan faktor lingkungan kerja pada PT. Batik Danar Hadi. Hal ini ditunjukkan oleh hasil pengujian secara parsial dimana memberikan nilai koefisien sebesar -0,106 dengan nilai signifikansi sebesar 0,621. Hasil ini juga tidak mendukung hipotesis H1 yang menyebutkan bahwa stres kerja lingkungan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Batik Danar Hadi Surakarta.

2. Stres Kerja Organisasi

Dari hasil uji dan analisis secara parsial menunjukkan bahwa, variabel stres kerja organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, ini artinya adalah terdapat stres kerja yang berkaitan dengan faktor organisasi pada PT. Batik Danar Hadi. Hal ini ditunjukkan oleh hasil pengujian secara parsial dimana memberikan nilai koefisien sebesar $-0,640$, dengan nilai signifikansi kurang dari $0,05$ yaitu sebesar $0,000$. Hasil ini juga tidak mendukung hipotesis H2 yang menyebutkan bahwa stres kerja organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Batik Danar Hadi Surakarta.

3. Stres Kerja Individu

Dari hasil uji dan analisis secara parsial menunjukkan bahwa, variabel stres kerja lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini artinya adalah tidak terdapat stres kerja yang berkaitan dengan faktor individu atau sebaliknya terdapat stres kerja pada PT. Batik Danar Hadi yang memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil pengujian secara parsial dimana memberikan nilai koefisien sebesar $0,041$, dengan nilai signifikansi kurang dari $0,05$ yaitu sebesar $0,855$. Hasil ini juga mendukung hipotesis H3 yang menyebutkan bahwa stres kerja individu mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Batik Danar Hadi Surakarta.

Dari keseluruhan perhitungan menunjukkan bahwa variabel stres kerja lingkungan dan organisasi memiliki nilai koefisien negatif yaitu sebesar $-0,106$ dan $-0,640$, dan variabel stres kerja individu memiliki nilai koefisien positif sebesar $0,041$. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja lingkungan dan organisasi

keduanya memiliki pengaruh negatif dan stres kerja individu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Batik Danar Hadi Surakarta.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja yang terdiri dari, stres kerja lingkungan, stres kerja organisasi, stres kerja individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Batik Danar Hadi Surakarta. Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batik Danar Hadi Surakarta dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara stres kerja lingkungan dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa stres kerja lingkungan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang dapat diasumsikan bahwa terjadi stres kerja lingkungan pada PT. Batik Danar Hadi Surakarta. Dilihat dari perhitungan yang sudah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar -0,106 dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,621 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a .
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara stres kerja organisasi dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa stres kerja lingkungan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang dapat diasumsikan bahwa terjadi stres kerja organisasi yang signifikan pada PT. Batik Danar Hadi Surakarta. Dilihat dari perhitungan yang sudah dilakukan

diperoleh nilai koefisien sebesar -0,640, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .

3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara stres kerja individu dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa stres kerja lingkungan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dapat diasumsikan bahwa tidak terjadi stres kerja individu pada PT. Batik Danar Hadi Surakarta. Dilihat dari perhitungan yang sudah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,041, dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,885 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_o dan menolak H_a .

2. Keterbatasan Penelitian

Beberapa hal yang menjadikan keterbatasan pada penelitian ini antara lain adalah:

1. Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menjadikan penulis hanya mengambil faktor stres kerja yang terdiri dari, stres kerja lingkungan, stres kerja organisasi, stres kerja individu sebagai variabel penelitian.
2. Penelitian ini hanya dilakukan disalah satu perusahaan batik saja di Surakarta, sehingga hasil penelitian ini tidak bisa digeneralisasikan.

3. Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan antara lain:

1. Diharapkan adanya upaya perusahaan untuk mengurangi dan mencegah terjadinya kondisi stres kerja lingkungan. Beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan menjaga lingkungan kerja agar tetap kondusif, bersih, nyaman dan meningkatkan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan sehingga akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
2. Adanya pengaruh signifikan negatif dari stres kerja organisasi, maka perlunya perusahaan memiliki struktur organisasi yang baik dengan kriteria pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan yang lebih demokratis yang mana mampu menampung aspirasi yang disampaikan oleh para karyawan.
3. Diharapkan setiap individu karyawan lebih dapat mengendalikan diri dalam menjaga tingkat stres kerjanya sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya, dan dapat menjadikan stres kerja sebagai sumber motivasi kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayedh, Abdulmuhsen A. 2012. *Organization Stress: Causes and Management*. International journal of Innovations in Business. Volume 1 No 1, July 2012, Kuwait.
- Anies. 2005. *Penyakit Akibat Kerja*. Cetakan Pertama. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- As' ad, M. 1988. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat, Cetakan Kedua, Penerbit Liberty Yogyakarta.
- Amstrong, Michel. 2004. *Performance Management*. Cetakan 1 September 2004.
- Bernadin, H. John and Russel. 1993. *Pengukuran kinerja Individu*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Bonner, SE and Sprinkle, GB. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Buku kedua, Salemba Humanika, Jakarta.
- Cartwright, Jeff, 1999, *Cultural Transformation : Nine Factor for Continues Business Improvement*, Prentice Hall Incorporation, USA.
- Cooper, C.L., Dewe P.J & O' Driscoll MP., 1991, *Oraganization Stress A Review and Critique of Theory, Research, and Apllication*, California; Sage Publications Inc.
- Dwiyanti Endang. 2001. *Stres Kerja di Lingkungan DPRD: Studi Tentang Anggota DPRD di Kota Surabaya*. FKM Universitas Airlangga.
- Dahniar. 2012. *Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Staf Pengajar STMIK Banjarbaru*. Jurnal Spread. Vol 2, No 1.
- Dessler, Gary. 1984. *Manajemen Personalaia*. Erlangga, Surabaya.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi kedua. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Gaffar, Hulaifah. 2012. *Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Wilayah X Makassar*. Penelitian Skripsi, Makassar.
- Greenberg J and Baron, 200, *Behavior in Oragnization*, Prentice Hall Inc, Seventh Edition.
- Gibson. L & Ivancevich, 2001, *Organization (Behavior, Structure and Process)*, Richard D. Irwin, Inc. terjemah PT. Binapura aksara, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.

- Hakim, Lukman. 2015. *Karakteristik Stres Kerja Dan Model Penanganannya Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Industri Batik Laweyan Surakarta Jawa Tengah*. Penelitian Hibah Bersaing Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Harris Gregory E.2011, *Individual Strss Management Coursework in Canadian Teacher Preparation Programs*. Canadian Journal of Education, Volume 34, April 2011.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Gramedia Widasarana Indonesia.
- Hermita. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep*. Skripsi FE Hasanuddin, Makasar.
- Ismar, Rinda; Amri zarni; Sastrosumiharjo, Danardi. 2011, *Stres Kerja dan berbagai Faktor yang Berhubungan pada Pekerja Call Center PT X di Jakarta*, Majalah Kedokteran Indonesia, Volume 61 nomor 1, Januari 2011.
- Ivancevich, John M, et.al. 2005. *Prilaku dan manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Igor, S. 1997. *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa: Monica. Solo. Dabara.
- Jumaini dan hafsah. 2013. *Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksan di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai*. Jurnal Kesehatan Universitas Sumatera, Sumatera.
- Kurniati, Merlin dan Prastyo, W.I. 2013, *Pengaruh Stres Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Negeri Batam, Batam*.
- Luthans, Fred. 2005. *Prilaku Organisasi*, Edisi 10. Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2008. *Prilaku dan Manajemen Organisasi*. PT. Erlangga, Jakarta.
- Margianti, L. 1999. *Stres Kerja : Latar Belakang Penyebab Dan Alternatif Pemecahanya*. Jurnal Masyarakat,Kebudayaan Dan Politik, vol 3. Surabaya.
- Mathis And Jackson. 2006. *Human Resource (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Terjemahan Diana Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Ashar S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan. Jakarta.

- Muslimah, Iim. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di BPMPTSP Provinsi Kalimantan Barat*, jurnal manajemen dan bisnis vol 2, no 1 2013. Pontianak.
- Noe, W. D., Thomas R., et al., 1994. *Human Resources Management, Gaining a Competitive Advantage*, Usa; Richard D. Irwin, Inc.
- Nazir, Moh. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Ghalia. 2003.
- Prawirosentono. S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Quick, James C., Jonathan D., et al. (2002), *Preventive Stress management in Organization*, Washington DC, APA Order Department.
- Robbins, Stephen. 2002, *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S.P. 2001. *Psikologi organisasi, (Edisi ke-8)*. Jakarta: Prenhallindo.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2008. *MSDM Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Rani Mariam. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. Tesis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan, R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutopo, H.B. 1988. *Konsep-Konsep Dasar Dalam Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Selye, H. 1956. *Stress Of Life*. New York: McGraw Hill.
- Siregar, Sofyan. 2013. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi Angkasa, Jakarta.
- Sujarweni, V. Wiratna dan Poly Endaryanto. 2012. *Statistika untuk Penelitian*, Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Setiyawan. 2009. *Analisis Hubungan Faktor-Faktor Pemicu Stres terhadap Stres Kerja Internal Auditor PT Bank Indonesia (PERSERO) Tbk*, (Tesis) Program Studi Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Seputar Indonesia 17 Juli 2013, *Peningkatan Ekspor Batik Indonesia*, PT. Gramedia, Jakarta.

Suherman. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Efektivitas Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja: Studi Kasus Pada Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Di Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah*. Dalam Jurnal Manajemen Pendidikan STAI Acprilesma Indonesia, Kalimantan Tengah.

Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen SDM*. Cet 16. Jakarta: Bumi angkasa.

Wulandari, Nita. 2009. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batik Dewi Brotojoyo Sragen*. Penelitian Skripsi, Sragen.

Thomas W. Colligaan and Eilleen M. Higgins.2005, *Workplace Stress: Etiology and Consequences*. Journal of Workplace Behaviorsal Health, Volume 21, February 2005.